

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DOS EXCEPCIONAIS - APAE DE JARU

Emanuelle Denardi Santana ¹
Riciele Celestrini ²

RESUMO

Introdução: A pesquisa foi realizada na Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE de Jarú, ela é uma empresa que se caracteriza por ser uma organização social, cujo objetivo principal é promover a atenção integral à pessoa com deficiência, prioritariamente aquela com deficiência intelectual e múltipla. O artigo visa analisar a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da instituição. **Objetivo Geral:** Analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Jarú, a partir das dimensões de Walton. **Objetivos Específicos:** Avaliar a opinião dos servidores da APAE de Jarú assim como identificar os fatores que influenciam sua qualidade de vida; analisar conforme o modelo de Walton, as condições de trabalho que interferem de forma positiva ou negativa, a qualidade de vida dos servidores da APAE; **Materiais e Métodos:** Foi aplicado um questionário para 45 funcionários da instituição. **Resultados e Discussões:** Foi constatado apenas um ponto negativo no que diz respeito a remuneração dos colaboradores. **Considerações Finais:** Foi sugerido um Plano de Carreira, para minimizar o ponto negativo que foi encontrado nos resultados.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho; Modelo de Walton; Satisfação;

ABSTRACT

Introduction: The research was carried out in the Association of Parents and Friends of the Exceptional - APAE de Jarú, it is a company that is characterized by being a social organization, whose main objective is to promote integral attention to the disabled person, mainly those with intellectual disabilities and multiple. The article aims to analyze the quality of life in the work of the institution's employees. **General Objective:** To analyze the quality of life in the work of the servers of the Association of Parents and Friends of the Exceptional - APAE de Jarú, from the dimensions of Walton. **Specific Objectives:** To evaluate the opinion of the servers of the APAE de Jarú as well as to identify the factors that influence their quality of life; analyze according to the Walton model, the working conditions that interfere in a positive or negative way, the quality of life of the APAE servers; **Materials and Methods:** A questionnaire was applied to 45 employees of the institution. **Results and Discussion:** There was only one negative point regarding employee compensation. **Final Considerations:** A Career Plan was suggested to minimize the negative point found in the results.

Key words: Quality of life at work; Walton model; Satisfaction;

1. INTRODUÇÃO

Esse artigo tem como objetivo abordar o tema QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Para uma organização ter uma boa qualidade de vida no trabalho ela necessita de um conjunto de fatores, tais como: satisfação dos seus colaboradores e suas expectativas referente ao cargo que ele exerce dentro da empresa e deter de material necessário para o desenvolvimento de suas atividades.

¹ Acadêmica de Administração – Faculdade de Educação de Jarú – Fimca Unicentro. E-mail: emanuelle-denardi@outlook.com

² Professora Orientadora da Faculdade FIMCA/UNICENTRO. E-mail: rcelestrini@gmail.com

Um outro ponto de relevância é o empregado compreender a importância do desenvolvimento do seu trabalho para a organização e a sociedade onde vive para que assim ele se sinta motivado e realize um bom trabalho. Um dos questionamentos desse artigo é a respeito de qual a importância da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da instituição Associação de pais e amigos dos excepcionais – APAE DE JARU.

Ganhando cada vez mais importância dentro das organizações a qualidade de vida no trabalho deve ser mais explorada pelas corporações para que assim elas consigam mostrar a seus colaboradores a sua real importância e com isso incentivá-los a desenvolverem sempre um ótimo serviço.

Uma empresa que não se preocupa com a qualidade de vida dos seus funcionários é uma organização que está fadada ao fracasso, pois funcionários desmotivados acabam executando atividades com um menor empenho ou de qualquer jeito.

Segundo Deus (2006) desde que surgiu o homem no mundo surgiu com ele o trabalho, no começo o homem desenvolvia trabalhos mais primitivos somente com a preocupação na sua sobrevivência dia a após dia. Com o passar do tempo e a evolução humana o trabalho também evoluiu surgindo assim as grandes indústrias e as produções em grande escala, surgindo também uma necessidade de mão de obra, mas a única preocupação dessas grandes empresas era a produção, quanto mais melhor e que fosse produzido em um curto período de tempo, sem se preocupar muito com o bem estar de seus colaboradores.

Ao passar o tempo os empregados dessas grandes organizações cansados de trabalharem durante longas horas dos seus dias, começaram a se organizar e se unirem para reivindicar melhores condições de trabalho, melhores salários e um maior tempo de descanso, surgindo assim os movimentos grevistas (que existem até hoje).

Devido a esses movimentos grevistas as grandes indústrias identificaram a necessidade de estipularem uma carga horária diária para seus funcionários junto com melhores condições de trabalho e um salário que atendesse as necessidades de seus colaboradores.

E hoje essas necessidades se encaixa dentro do que chamamos de QVT¹, um tema que é muito discutido dentro das atuais organizações, pois elas identificaram que funcionários felizes desenvolvem um melhor serviço dentro de suas instalações.

Partindo do princípio de que passamos a maior parte de nossa vida nas organizações, seria ideal que as transformássemos em locais mais aprazíveis e saudáveis para a execução do trabalho. Locais estes que favorecessem condições a seus colaboradores de passarem algumas horas criando e realizando suas atividades de forma mais tranquila. Podemos até pensar nisso como uma utopia, mas não descartamos tal ideia, uma vez que muitas organizações com nível de excelência disponibilizam tempo suficiente para seus profissionais pensarem, criarem e produzirem novos produtos e serviços. (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013, p. 163).

As pessoas passam boa parte do tempo de suas vidas trabalhando, partindo desse ponto porque não tornar esse tempo dentro das organizações um tempo agradável, dentro de um ambiente agradável, para que as pessoas que ali desenvolvendo atividades se sintam confortáveis e com isso acabem tendo um melhor desempenho dentro daquela organização, gerando assim produtos e serviços melhores.

A QVT não deve ser um tema banal dentro das organizações atuais, e um assunto que tem que ser discutido sim! Para que assim as organizações possam não só satisfazer suas necessidades de produção e prestação de serviços, mas também satisfazer as necessidades individuais de seus colaboradores.

O objetivo geral desse artigo é analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Jarú, a partir das dimensões de Walton. E ao se abordar os objetivos específicos buscar-se-á identificar a opinião dos servidores da APAE de Jarú assim como os sobre os fatores que influenciam sua qualidade de vida; analisar conforme o modelo de Walton, as condições de trabalho que interferem de forma positiva ou negativa, a qualidade de vida dos servidores da APAE;

1. 2 DEFINIÇÕES OPERACIONAIS

1. 3 Qualidade de Vida no Trabalho: origens e evolução

Segundo Ribeiro e Santana (2015) um psicólogo chamado Eric Trist foi o primeiro a levar em consideração o tema qualidade de vida no trabalho em meados

¹ Abreviatura de Qualidade de vida no trabalho.

da década de 50, na Inglaterra, ele era um estudioso do setor de Desenvolvimento Organizacional. Com a ajuda de alguns trabalhadores desenvolveu estudos sobre a relação entre empregador e empregado. Um dos fatores primordiais de sua pesquisa foi a motivação das pessoas a prestarem serviços dentro da organização.

Já na década de 60, os trabalhadores notaram os efeitos negativos que as organizações estavam gerando na sua saúde física e mental o que despertou ainda mais o interesse sobre o tema e com isso o movimento ganhou força. O autor complementa dizendo que os estudiosos da época só foram levar o tema em pauta no começo da década de 70, segundo RIBEIRO E SANTANA (2015) quando um professor chamado Louis Davis (UCLA, Los Angeles) desenvolvia um estudo sobre o delineamento de cargo. Isso fez com que o tema que começou a ser discutido nos Estados Unidos da América passasse a ser popular no mundo inteiro e despertando assim a preocupação com a saúde e bem-estar do empregado.

Com o surgimento da era da informação na década de 90 e o estouro da tecnologia gerando informação em pouquíssimo tempo em o todo mundo e com isso acelerando a competição entre as organizações construindo assim instituições mais preocupadas com seus colaboradores e seu bem-estar, pois funcionários que se sentem bem dentro do seu ambiente de trabalho acabam tendo um rendimento melhor na execução de suas atividades dentro da organização e conseqüentemente gerando empresas mais produtivas e competitivas no mercado.

1.4 Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho

Para Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho se dá a um conjunto de fatores que podem beneficiar a vida do trabalhador dentro e fora da empresa. Dentre esses fatores estão: fatores emocionais, fatores físicos, fatores ambientais, entre outros.

Chiavenato (2014) ainda afirma que fatores como higiene, segurança também influenciam na QVT dos colaboradores e que ela está diretamente ligada com a produtividade.

Massolla e Calderari (2011) diz que os colaboradores e contratantes atuais estão cada vez mais preocupados com a qualidade de vida de seus funcionários

dentro das organizações porque funcionários realizados e felizes dentro de seu ambiente de trabalho acabam desenvolvendo um melhor trabalho, fazendo assim com que a organização cresça e colha bons frutos. Mas as organizações também devem levar em consideração o indivíduo pois cada um tem sua maneira de pensar e agir e devem ser avaliados de maneira individual para que assim o administrador consiga desenvolver o melhor trabalho para cada um.

1.5 A Importância das pessoas em uma organização

As organizações funcionam por meio de pessoas. É através delas que se torna possível a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente, além de alcançar o sucesso tão almejado de mercado. Podendo afirmar que sem o trabalho, energia, dinâmica, inteligência, criatividade e racionalidade de pessoas, as organizações não existiriam. (RIBEIRO E SANTANA, 2015, p. 81).

O que move as organizações são as pessoas, sem as pessoas as organizações nem existiriam, pois elas necessitam de colaboradores para a realização de suas atividades, seus trabalhadores são a alma da empresa.

Segundo Chiavenato (2008), toda empresa possui suas crenças no papel das pessoas dentro da organização. A tarefa que cada pessoa desenvolvera dentro da organização depende da visão do empregador sobre o empregado. Já na visão do empregado ele desenvolve algum tipo de serviço para o empregador na intenção de obter algum objetivo pessoal, muitos desses objetivos não poderiam ser adquiridos sem a prestação de serviço do trabalhador para a empresa.

O autor ainda afirma que todo recurso existente na organização é obtido através de parceiros tais como: os fornecedores que através deles são adquiridas as matérias-primas, insumos básicos, serviços e tecnologias. Os acionistas e investidores que concedem capital e investimentos que são usados para obtenção de recursos. Os trabalhadores que concedem seus conhecimentos, habilidades, possibilitando assim ações que movem a organização. Os clientes que consomem os bens e serviços vendidos pela organização. Todos parceiros tem um papel fundamental na existência da organização e através desse papel eles esperam obter resultados satisfatórios para que assim continuem a contribuir com a instituição.

1.6 Principais modelos teóricos

1.6.1 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo proposto por Hackman e Oldham, em 1974, e derivado de um estudo realizado por Hackman e Lawer em 1971. Neste estudo anterior, foi feita uma investigação dos elementos presentes no ambiente de trabalho, especialmente aqueles que causam motivação nos trabalhadores. Verificou-se que um maior nível de satisfação pessoal ocorre quando há altos índices de variedade, autonomia, identidade da tarefa e feedback. Estes elementos foram chamados de Dimensões Essenciais do trabalho. Hackman e Oldham sugeriram um novo modelo, com a adição de mais uma dimensão chamada de significância da tarefa (PEDROSO, 2010). Este novo modelo chamado de Job Diagnostic Survey (Pesquisa de Diagnostico do Trabalho) foi nomeado pelos pesquisadores brasileiros como Modelo QVT de Hackman e Oldham (SILVA, PEDROSO, PILATTI, 2010 apud FERRO, 2012, p. 28).

Foi desenvolvido um estudo em 1971 por Hackman e Lawer sobre os elementos presentes no ambiente de trabalho e qual efeito eles causam nos funcionários das organizações. E através desse estudo eles descobriram que existem alguns fatores chaves que motivam os trabalhadores e esses fatores foram chamados de dimensões essenciais do trabalho.

As características das Dimensões Essenciais do trabalho são:

- **Variedade de habilidade:** Pode se dizer que é a variedade de habilidades que o trabalhador deve ter para executar suas atividades.
- **Identificação com a tarefa:** Refere-se ao conhecimento do colaborador sobre a atividade que ele exerce.
- **Significação das tarefas:** É a pessoa saber a relevância do seu trabalho na vida de outras pessoas dentro e fora da organização.
- **Autonomia:** É como o indivíduo se sente perante o trabalho que ele desenvolve e arcar com a responsabilidade da atividade executada.
- **Feedback:** É o retorno positivo ou negativo que o indivíduo recebera das atividades que ele desenvolve dentro da empresa.

Se o colaborador da organização conseguir conciliar essas 5 características dentro do seu ambiente de trabalho ele terá um feedback positivo. (FERRO, 2012).

1.6.2 Modelo de Werther e Davis

Werther e Davis (1983) apud Deus, (2006, p. 35)

Consideram que a ênfase da Qualidade de Vida no Trabalho consiste em tornar os cargos mais interessantes e desafiadores. E, para isso, torna-se

necessário uma reformulação dos cargos, com a participação de todos os envolvidos. Uma importante consideração a ser feita é que, segundo os autores, a tecnologia, as economias de produção e até mesmo a tradição, podem representar barreiras para uma melhoria da QVT.

Muitos podem ser os fatores envolvidos na qualidade de vida do trabalhador.

O trabalho deve ser versátil e ter a participação de todos dentro da organização.

Quadro 1. Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho propostos por Werther e Davis (1983)

Fatores Ambientais	Fatores Organizacionais	Fatores Comportamentais
Habilidade dos trabalhadores	Abordagem Mecanicista	Autonomia
Disponibilidade dos Trabalhadores	Fluxo de Trabalho	Variedade da Tarefa
Expectativas Sociais	Pratica de Trabalho	Identidade da Tarefa
		Feedback

Fonte: Werther e Davir, 1983 apud Deus, (2006, p.35).

No quadro 3, notasse alguns aspectos que os autores Werther e Davis levam em consideração para a formulação do seu modelo de qualidade de vida no trabalho.

- **Fatores ambientais:** Deve levar em consideração as habilidades dos trabalhadores, a disponibilidade para a execução dos trabalhos e as expectativas sociais.
- **Fatores organizacionais:** Desenvolver as atividades cobradas pela organização de forma rápida e simples.
- **Elementos comportamentais:** A autonomia do trabalhador para estar realizando as atividades dentro da empresa.

Desta forma, os esses elementos devem caminhar junto para a obtenção de uma melhor qualidade de vida do trabalhador dentro e fora da organização. (DEUS, 2006).

1.6.3 Modelo de Westley

O modelo Westley foi publicado em 1979 nos Estado Unidos e o autor descreve 4 elementos básicos: econômico, político, psicológico e sociológico. O autor os descreve como:

- **Econômico:** Seria a participação dos colaboradores na resolução e discussão dos problemas existentes na organização e a participação deles no lucro obtido.
- **Político:** Ações dos sindicatos dos trabalhadores para a reivindicação dos direitos.

- **Psicológico:** O funcionário saber a importância do trabalho que ele desenvolve dentro da organização para se sentir motivado.
- **Sociológico:** Fazer com que os colaboradores trabalhem em equipe. (FERRO, 2012).

1.6.4 Modelo de Nadler e Lawler

Nadler e Lawler (1983) apud Chiavenato (2010) descrevem 4 elementos para serem discutidos no seu modelo de qualidade de vida:

- **Participação dos colaboradores nas decisões:** As soluções dos problemas existentes na organização devem ser discutidas por todos os níveis hierárquicos da empresa, isso pode ser feito através de reuniões com cada setor.
- **Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho:** Aqui serão divididas as atividades a serem desenvolvidas dentro da organização por cada colaborador, levando em conta as limitações individuais de cada um.
- **Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional:** As intuições devem criar recompensas para manter seus funcionários motivados e assim desenvolverem um melhor trabalho.
- **Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho:** Criar um ambiente de trabalho agradável tanto fisicamente quanto psicologicamente para melhor satisfação de seus trabalhadores e clientes.

1.6.5 Modelo de Walton

É um modelo muito utilizado dentro das organizações nos dias de hoje por ser um modelo qualitativo e quantitativo.

Os critérios e indicadores da qualidade de vida no trabalho segundo Walton são:

- **Compensação justa e adequada:** Pode ser definido como o valor agregado ao trabalho executado pelo colaborador.

- **Condições de trabalho:** Deve-se medir o tempo em que o funcionário estará à disposição da empresa e as condições físicas e de segurança do seu local de trabalho.
- **Uso e desenvolvimento das capacidades:** O colaborador deve desenvolver suas atividades dentro da organização utilizando seus conhecimentos.
- **Oportunidades de crescimento e segurança:** As organizações devem mostrar aos seus funcionários capacitados que dentro da sua empresa eles podem crescer e alcançar a alta realização.
- **Integração social na organização:** Como o funcionário se sente dentro do seu local de trabalho.
- **Constitucionalismo:** Dentro das organizações devem existir normas que assegurem o trabalhador para que ele não seja injustiçado perante alguma situação que possam ocorrer dentro da empresa.
- **Trabalho e o espaço total de vida:** Toda pessoa precisa de um tempo livre do trabalho para o convívio familiar e social.
- **Relevância social:** Qual a visão que o funcionário tem perante a empresa que ele presta serviço. (RIBEIRO E SANTANA, 2015).

Segundo Fernandes (1996) apud Ribeiro e Santana (2015, p. 86)

Em caráter quantitativo propõe o uso das oito dimensões apresentadas por Walton com intuito de auxiliarem pesquisas empíricas sobre a avaliação da qualidade de vida no ambiente de trabalho. Sendo uma proposta caracterizada por avaliar a satisfação do colaborador, utilizando questionários apropriados em medir o grau de satisfação de todos os participantes.

Walton utiliza de 8 modelos básicos para medir a qualidade de vida dos colaboradores dentro da organização onde desenvolvem algum tipo de atividade remunerada.

2. MATERIAIS E MÉTODOS:

Para a análise e coleta dos dados foi utilizado a pesquisa bibliográfica, CERVO, BERVIAN, SILVA, (2007) afirma que: “Para a realização da pesquisa bibliográfica pode-se usar artigos científicos, livros, dissertações e teses”, e também tem caráter de pesquisa exploratória, segundo CERVO, BERVIAN, SILVA, (2007) pesquisa exploratória necessita abordar todos os pontos de um problema ou situações

a serem estudados. Utiliza-se a pesquisa exploratória quando não se sabe muito do assunto a ser abordado.

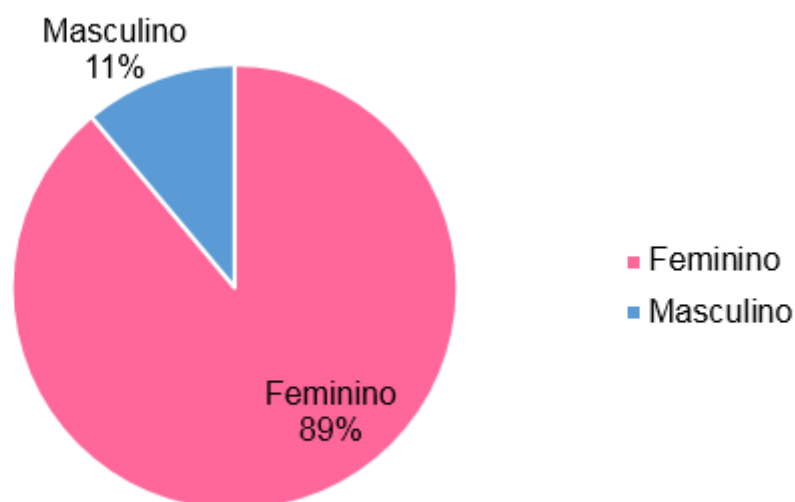
Tem natureza de pesquisa qualitativa e quantitativa, GERHARDT, SILVEIRA, (2009) afirma que, a pesquisa qualitativa procura sempre alcançar resultados confiáveis comparando os acontecimentos entre o global e o local; analisando as divergências entre o mundo social e o mundo natural; diferente de alguns modelos que resguarda somente um modelo para a realização de pesquisas científicas. Já a pesquisa quantitativa segundo FONSECA (2002) apud GERHARDT, SILVEIRA (2009) A pesquisa quantitativa trabalha com dados mais exatos possíveis, buscando a objetividade. Ela busca sempre analisar os dados brutos, e para a obtenção desses dados ela utiliza instrumentos padronizados e neutros.

O universo da pesquisa foi a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE de Jarú, a intuição conta com 45 colaboradores, que responderam um questionário que teve o intuito de medir o nível de satisfação sobre qualidade de vida no trabalho, conforme o modelo e as dimensões de Walton.

3. RESULTADOS

Para a demonstração dos resultados foram utilizados gráficos de pizzas com as porcentagens geradas através dos dados que foram respondidos nos questionários aplicados. A organização tem um quadro de 45 funcionários e todos eles responderam ao questionário aplicado, para assim a coleta e demonstração dos dados desta pesquisa.

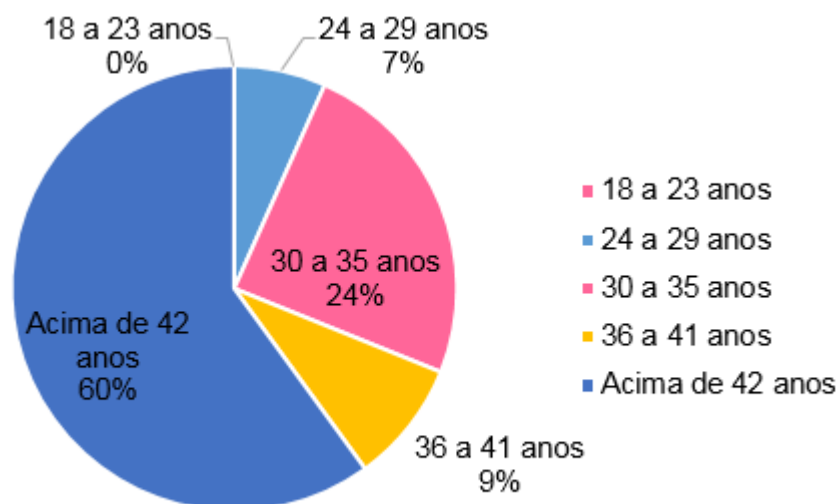
Gráfico 1. Gênero dos funcionários.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Os resultados da pesquisa mostram que a maioria dos colaboradores da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE de Jarú são mulheres sendo elas 40 e o restante 5 homens, totalizando 45 funcionários.

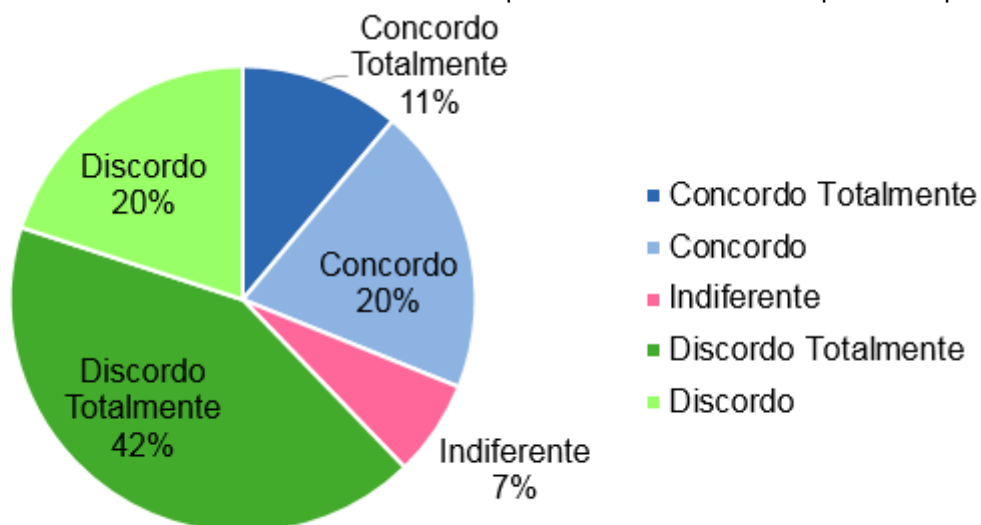
Gráfico 2. Idade dos colaboradores.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

A maioria dos colaboradores tem acima de 42 anos e o restante tem entre 24 e 41 anos, como pode-se observar no gráfico 2.

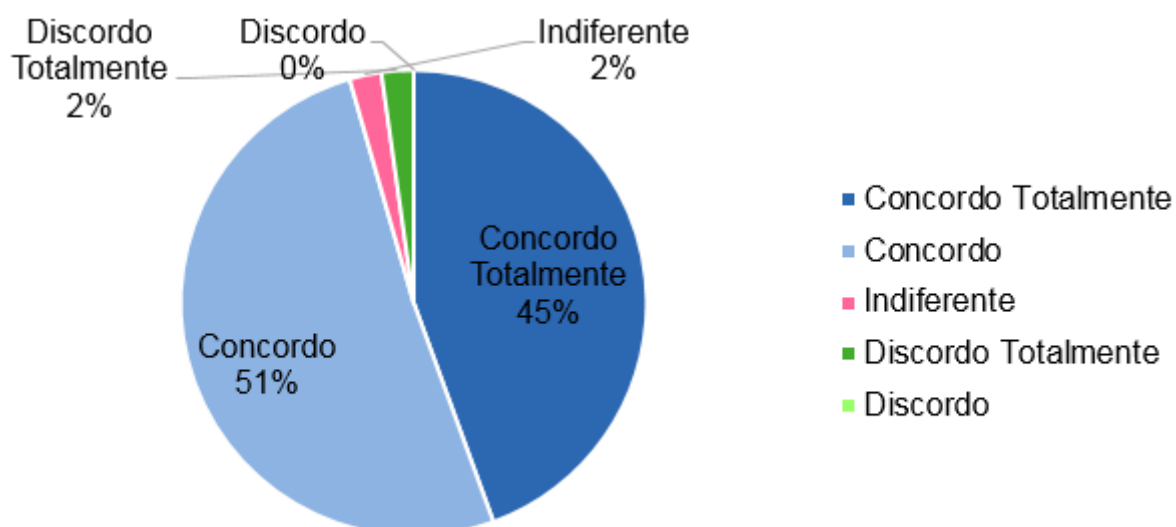
Gráfico 3. Estou satisfeito com o meu salário e ele é compatível com as atividades que desempenho.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

No gráfico 3 pode-se observar o alto nível de insatisfação dos colaboradores no que diz respeito a remuneração que recebem para executarem suas atividades dentro da organização, a porcentagem de discordância chega a 62%, mais da metade dos funcionários.

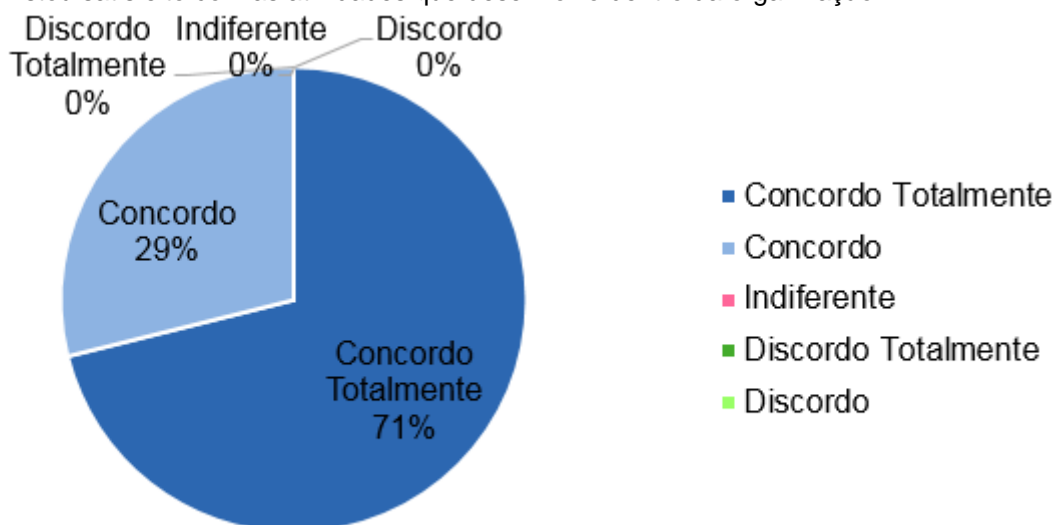
Gráfico 4. Estou satisfeito com o meu horário diário de trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

No que diz respeito a horário diário de trabalho, 96% dos funcionários se encontram satisfeitos como apresentado no gráfico 4, já 2% encontram-se neutros sobre o assunto e os outros 2% discordam totalmente.

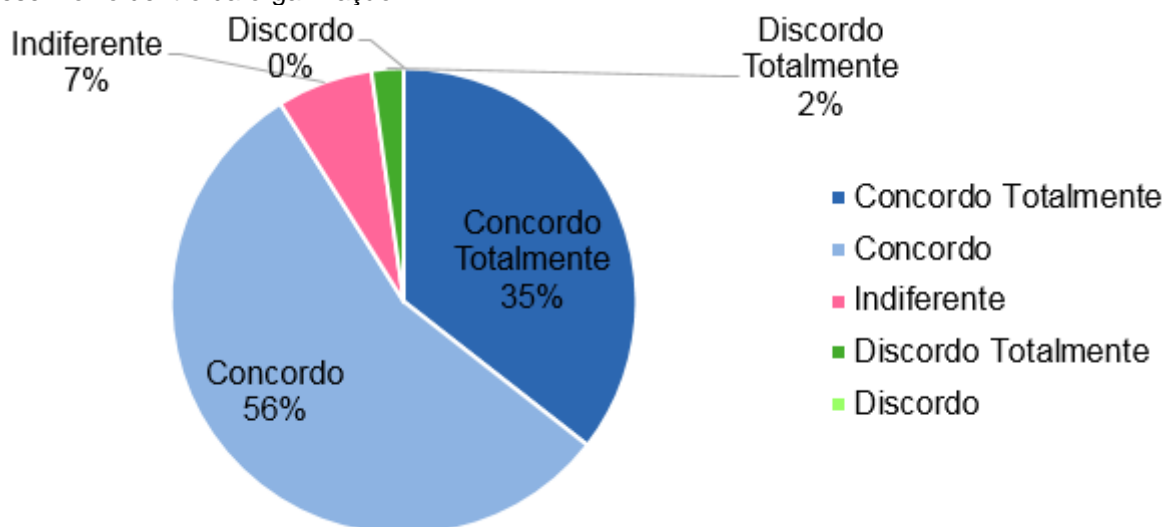
Gráfico 5. Estou satisfeito com as atividades que desenvolvo dentro da organização.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Com relação as atividades que os colaboradores executam dentro da empresa, eles demonstram 100% de contentamento, isso mostra que eles estão realizados com seu trabalho.

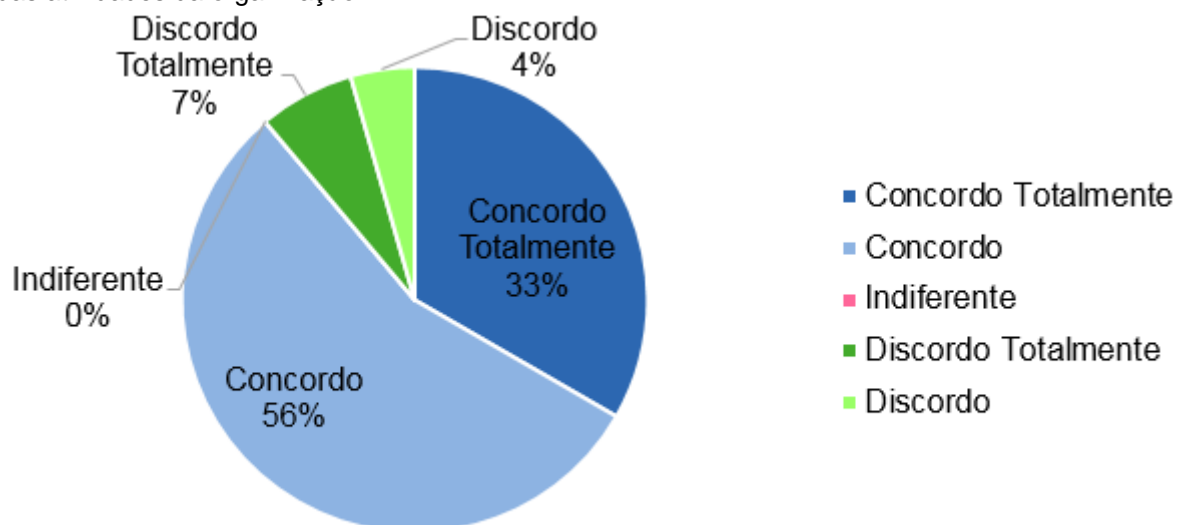
Gráfico 6. Estou satisfeito com os treinamentos oferecidos para a realização das atividades que desenvolvo dentro da organização.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

No quesito treinamento 91% dos participantes se mostram satisfeitos com os treinamentos oferecidos pela organização para uma melhor realização das atividades que executam dentro da organização.

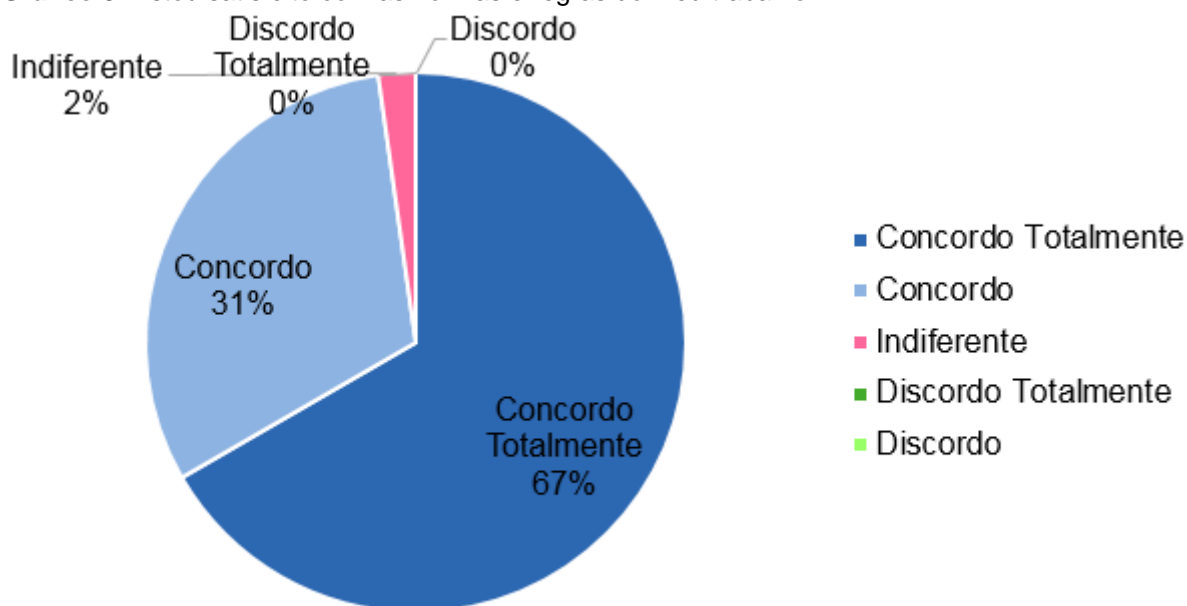
Gráfico 7. Estou satisfeito com o desempenho dos meus colegas de trabalho em relação a realização das atividades da organização.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Verifica-se no gráfico 7 que 89% dos pesquisados encontram-se realizados com o trabalho de seus colegas, já 11% deles apresentam discordância com a afirmativa apresentada.

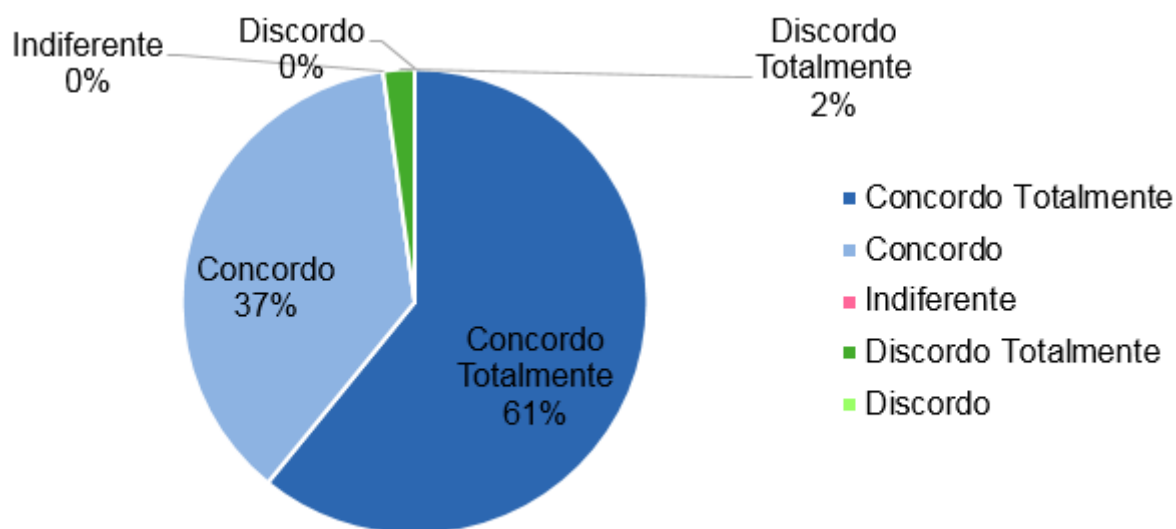
Gráfico 8. Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

98% dos colaboradores concordam com as normas e regras da empresa, 2% dos funcionários se mantiveram neutros sobre o assunto.

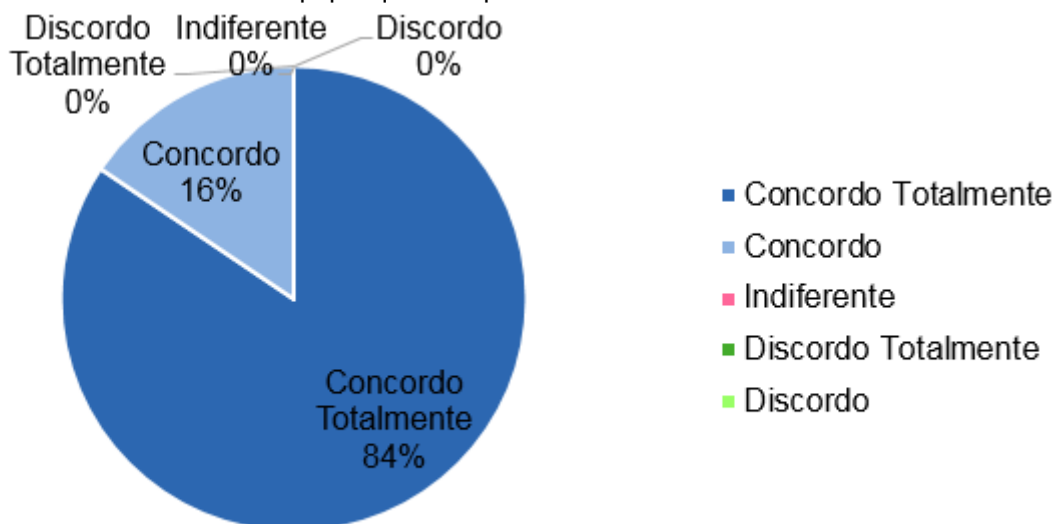
Gráfico 9. Estou satisfeito com o meu horário de descanso.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

O gráfico 9 demonstra que 98% dos pesquisados concordam com seu horário de descanso, por outro lado, 2% discordam totalmente.

Gráfico 10. Estou satisfeito com o papel que a empresa tem na sociedade.



Fonte: Elaborado pela autora, 2018.

Em análise ao gráfico 10 conclui-se que 100% dos colaboradores estão satisfeitos com o papel que a empresa desempenha na sociedade.

4. DISCUSSÃO

Com a análise dos gráficos é possível constatar o nível de satisfação dos colaboradores da organização. Em 7 das 8 afirmativas que foram abordadas demonstram grande satisfação dos funcionários, questões como: horário diário de trabalho, atividades que os pesquisados desenvolvem dentro da empresa, treinamentos oferecidos, desempenho dos colegas de trabalho, normas e regras da organização, horário de descanso e o papel que a empresa tem perante a sociedade. Por outro lado, teve-se 1 ponto negativo na pesquisa que foi com relação a remuneração recebida para as atividades que desenvolvem dentro da empresa, mais da metade dos funcionários encontram-se insatisfeitos, no total são 62% dos colaboradores.

Chiavenato (2014) afirma que a remuneração auxilia na motivação e no desempenho dos funcionários dentro da organização, o processo de remuneração funciona como uma troca, o empregado oferece o serviço que ajudará a organização a alcançar seus objetivos e em troca a empresa remunera o funcionário para que ele consiga alcançar seus objetivos pessoais.

A organização da pesquisa deve reavaliar a remuneração oferecida a seus funcionários, já que 62% de seus colaboradores se mostram insatisfeitos com o valor que recebem em troca dos serviços prestados. Esse fator influencia diretamente na motivação dos colaboradores, por isso, não deve passar abatido.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a busca para alcançar os objetivos foi aplicado um questionário de 10 perguntas para os colaboradores da empresa, onde foi constatado que os níveis de satisfação dos funcionários da instituição são bons na maioria dos assuntos abordados, assuntos esses que correspondem ao modelo de QVT de Walton que aborda remuneração, horário de trabalho, atividades desenvolvidas, treinamentos oferecidos, interação com os colegas, normas e regras da instituição e horário de descanso. O único ponto que teve uma margem de 62% de discordância foi a respeito da remuneração, isso mostra que mais da metade dos colaboradores se encontram insatisfeitos, com isso, a organização deve analisar e tentar melhorar esse ponto, para

que assim os funcionários se sintam mais recompensados de suas atividades e consequentemente mais felizes e atingindo um nível de QVT mais satisfatório.

Para mudar este ponto de negativo, a organização pode aplicar um Plano de Carreira, com isso, ela colocara o funcionário certo no local certo e com uma remuneração equivalente com as atividades que cada um desenvolver dentro da organização. CHIAVENATO (2014) diz que a empresa pode criar uma hierarquia de cargos e estipular uma remuneração base.

Através do plano de carreira os funcionários poderão se desenvolver gradativamente dentro da organização, almejam cargos de níveis hierárquicos maiores, salários que corresponderam as atividades de cada um, entre outros benefícios.

6. REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antonio Vieira De. NASCIMENTO, Luiz Paulo Do. SERAFIM, Ozilea Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. 2. Ed. Ver. – São Paulo: Cengage Learning, 2013.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. SILVA, Roberto Da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humano nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DEUS, Daniella Pereira. **Qualidade de Vida no Trabalho: análise de um modelo mediacional**. Disponível em:
<http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/1942/1/Daniella%20Pereira%20de%20Deus.pdf>
Acesso: 07/06/2018.

FERRO, Fernanda Fernandes. **Instrumentos para medir a Qualidade de Vida no Trabalho e a ESF: Uma revisão da literatura**. Disponível em:
<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/3756.pdf>
Acesso: 07/06/18.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em:
<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>
Acesso: 16/06/18.

MASSOLLA, Milena Ferraz. CALDERARI, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho**. Disponível em:
<http://www.unisaiesiano.edu.br/simposio2011/publicado/artigo0059.pdf>
Acesso: 20/05/18.

RIBEIRO, Larissa Alves. SANTANA, Lídia Chagas de. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Disponível em:
http://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf
Acesso: 15/05/18.

ANEXOS

O questionário foi aplicado para 45 funcionários da organização.

1. Qual o seu gênero?

Feminino

Masculino

2. Qual sua faixa etária?

18 à 23 anos.

24 à 29 anos.

30 à 35 anos.

36 à 41 anos.

Acima de 42 anos.

3. Estou satisfeito com o meu salário e ele é compatível com as atividades que desempenho.

Concordo totalmente; Concordo; Indiferente; Discordo; Discordo totalmente;

4. Estou satisfeito com o meu horário diário de trabalho.

Concordo totalmente; Concordo; Indiferente; Discordo; Discordo totalmente;

5. Estou satisfeito com as atividades desenvolvo dentro da organização.

Concordo totalmente; Concordo; Indiferente; Discordo; Discordo totalmente;

6. Estou satisfeito com os treinamentos oferecidos para a realização das atividades que desenvolvo dentro da organização.

Concordo totalmente; Concordo; Indiferente; Discordo; Discordo totalmente;

7. Estou satisfeito com o desempenho dos meus colegas de trabalho em relação a realização das atividades da organização.

() Concordo totalmente; () Concordo; () Indiferente; () Discordo; () Discordo totalmente;

8. Estou satisfeito com as normas e regras do meu trabalho.

() Concordo totalmente; () Concordo; () Indiferente; () Discordo; () Discordo totalmente;

9. Estou satisfeito com o meu horário de descanso.

() Concordo totalmente; () Concordo; () Indiferente; () Discordo; () Discordo totalmente;

10. Estou satisfeito com o papel que a empresa tem na sociedade.

() Concordo totalmente; () Concordo; () Indiferente; () Discordo; () Discordo totalmente;